

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
. 職員と家族の生活を守るための要求	
1、基本賃金について	
基本給与を削減し地域手当を変更することは、職員の生活に大きな影響を与えること、退職金や年金に大きく影響することから貴職として反対すること。	特別区人事委員会勧告を尊重するとともに、国、他団体等との均衡を考慮しながら実施する。
2、職員手当等について	
時間外勤務の賃金不払い問題、時間外勤務手当について	
1) 時間外勤務の賃金不払いを根絶すること。 時間外勤務の賃金不払いが生じている職場・職員については、厚生労働省指針(2003年5月23日付)を遵守し、かつ、賃金不払いは犯罪であるとの認識に立ち、月単位で措置すること。なお、新庁舎に関わる新たな出退勤管理をカードで正確に行い、時間外勤務における賃金不払いが生じないように徹底すること。	超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。 なお、新庁舎における出退勤管理の方法は現在検討中である。
2) 課・事業所で年度内に時間外勤務手当の不足が生じる場合は、速やかに管理職が当該部及び財政当局と調整・交渉を行い、解決を図ること。	
3) 時間外勤務手当の予算化について	
ア、一律的な時間外勤務手当予算の削減をやめ、2006年度と比べ、必要なところには増額措置を行うこと。 イ、予測される2007年度の時間外勤務については、その事業が真に区民にとって必要なものであるかどうかを十分精査した上で、必要と認められる場合はその必要額を確保し予算化すること。 ウ、予測できない時間外勤務についての対応は、あらかじめ財政当局が一定の予算化をしておくこと。	
4) 年度途中において予算の不足が生じることが明らかな場合については、応分のものを補正で措置するなどの対策を取ること。	
3、人事任用給与制度、人事考課制度について	
係長、主査、主任主事制度等について	
1) 2006年度の係長選考及び主任主事選考については、差別・選別および恣意的な選考を行わず、職員の納得いくように民主的・公平な選考を実施すること。	昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。
ア、区職労要求について、結果の発表前に交渉を行い解決を図ること。	
イ、本人に対する結果の開示について、04年度の回答を踏まえて早急に実施すること。	
2) 特別昇格制度廃止を踏まえ、係長選考の昇任率を増やし、また係長職のあり方を見直すこと。	係長昇任者数はポストをもとに決定していく。
3) 総括係長選考について	
ア、総括係長のポストを増やし、事務系と技術系の格差解消などの問題点を改善すること。	ポストを増やすことは難しい。
イ、課長補佐名称については、基準に基づき使用するものとし、使用する職場については事前協議とすること。なお、現在、使用している職場を明らかにすること。	基準に基づき使用する。

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>人事考課制度について</p>	
<p>1) 新たな昇給制度および一時金に対する成績率が導入されることから、新たな人事評価制度が必要となっているため、その制度の確立に向けた労使協議の場を早急に設置すること。</p>	<p>人事考課制度の見直し(案)については、本回答前に提示している。</p>
<p>2) 2007年度の人事考課制度の活用について、昇任、昇格、昇給制度に直接連動させず、所属長が職員とのコミュニケーションを図り、職務遂行や業務運営等に積極的に活用すること。</p>	<p>人事考課の結果は、人事給与上の処遇に適切に反映させるとともに、職員の能力等の更なる伸長のため活用していきたいと考えている。</p>
<p>3) 人事考課制度について、04年度の回答も踏まえ、評価結果に関わる本人開示制度及び苦情・相談制度を早急に導入すること。</p>	<p>評価結果の本人開示制度及び苦情・相談制度を整備する。</p>
<p>4) 目標管理型自己申告制度について</p>	
<p>ア、自己申告書の結果についての評価は、科学的なものとはなりえないので、勤務評定、定期評定制度や昇任選考などと連動させないようにすること。なお、この点については、新たな人事評価制度にあたっての協議の際に十分協議すること。</p>	<p>自己申告は人事考課制度を構成する重要な要素の一つである。各組織の目標設定を踏まえ職員自ら個人目標を設定し、その目標に対する達成度合いやプロセス等を組織において評価・検証することが、職員の能力等の伸長に寄与するものと考えている。 なお、自己申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>
<p>イ、自己申告書に関わって、所属長は、年度当初の組織目標を明確に示すこと。</p>	
<p>ウ、職務目標の設定について、上からの一方通行とせず、職員の自主性を尊重すること。また、係、チーム単位での民主的な話し合いで決められた組織目標を個人の目標とするなど、職務遂行の実態とかけ離れないものとする。</p>	
<p>エ、目標が達成できなかったことをもって、単純に評価することはしないこと。更に自己検証の強制は行わないこと。</p>	
<p>オ、自己申告制度は、地公法などの法的根拠はないので、提出は強制しないこと。また、提出しないこと、未記入などを理由に不利益な扱いをしないこと。</p>	
<p>カ、「職務について」、「自由意見」で職員が書いたことについて、その内容が生かされるよう所属長及びその上の上司が検討・吟味すること。</p>	
<p>キ、自己申告にあたっての面接は十分に行うこと。また、その面接において、職員が仕事上の意欲が低下するような発言や退職を強要するような発言を所属長がしないよう指導すること。</p>	
<p>5) 新たな人事評価制度をつくることから、一般職員が管理職を評価するような制度も検討すること。</p>	
<p>昇給制度について</p>	
<p>1) 昇給制度の実施にあたって、恣意的な実施を行わず、一部の職員にかたよることなく、より多くの職員に対し民主的・公平に実施すること。特に、職場の不団結、職員の勤労意欲の低下の原因になるような実施は絶対に行わないこと。具体的には、「別途提出する要求」に応えること。</p>	<p>職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。</p>
<p>2) 2006年度の昇給制度の実施にあたって、適用する職務の級を分け、かつ、A、B区分の昇給号数を8号、6号に固執することなく変えること。また、D区分について、2008年度以降の実施となるが、その昇給号数や分布率について協議すること。</p>	<p>要求を踏まえ、本回答前に提示した。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
3) 次世代育成の観点から、母性保護の権利取得や育児休業の取得等を理由として昇給実施の差別をしないこと。	1) のとおり
4) 57歳以上の者について、「成績特別昇給実施時の合意」を守り、退職するまでに1回は4号を超えた昇給とすること。	1) のとおり
5) 同じ者について、二年連続での4号を超えた昇給は行わないこと。	1) のとおり
特別昇格について	
1) 2006年度の特別昇格の実施について、制度廃止を踏まえ年齢の高い者から措置すること。	級格付基準廃止までの間は、制度の趣旨に沿って実施していく。
現業系人事任用給与制度について	
1) 技能主任選考について、別途提出する要求に沿って解決を図り、差別・選別及び恣意的な選考を行わず、職員の納得いくように民主的・公平な選考を実施すること。また、本人開示の制度を早急につくること。	1) のとおり
2) 特例転職について、該当職員に対して、試験の傾向など、速やかに情報提供を行うこと。	庁内LANを通じて情報提供を行った。 また、本年度については試験対策について周知した。
3) 現業職の職種や業務の統合を原則として行わないこと。なお、災害情報対策員と本庁巡視の業務統合については、当該職場及び区職労と十分協議すること。	必要な協議には応じていく。
行政系人事任用給与制度について	
1) 特別昇格制度廃止に見合う任用制度の改正を行うこと。	今般の任用制度改正は、各昇任選考における受験率の低下等に対応するものである。職務給の原則に反する趣旨で任用制度が変更されるようなことがあってはならないと考えている。
2) 各給料表の最高号給の足伸ばしを行うこと。	職務給の原則の観点から、単なる号給増設はすべきでないと考えている。
4、一時金について	
これまでの比較方法により調査し、特別区内の民間の支給実績に見合った支給率とすること。	特別区人事委員会の決定によるものであるが、比較方法の変更により、民間従業員の給与を的確に把握でき、より適正に反映させることができたと考えている。
5、特殊勤務手当について	
特殊勤務手当について、当面見直しは行わないこと。	特殊勤務手当については、適時適切に見直しを行なうことが必要であると考えている。
6、通勤手当について	
通勤経路や利用交通機関の確定にあたっては、職員の希望を十分検討し考慮すること。	経済的かつ合理的な経路で確定していく。
身体に障害をもつ職員の通勤経路や利用交通機関の確定にあたっては、当該者の希望に沿うこと。	通勤手当制度の範囲内で、事情を考慮して確定していく。
7、退職手当について	
退職手当の再削減及び支給水準を引き下げないよう区長会に働きかけること。また、在職期間中の貢献度を加味した制度としないこと。	退職手当については、在職期間中の貢献度をよりの確に反映できる制度とし、平成19年1月1日から実施する。また、支給水準については常に検証していくことが必要であると考えている。

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
勤奨退職の特例措置（特例割増率3%）を実施すること。	割増しは、条例本則通り実施する。（2%）
8、旅費について	
旅費について	
1）出張は区民本位の区政に資するために必要であるとの立場を堅持すること。	職務上出張が必要な場合は、旅行命令を発しており、また、実費弁償主義の趣旨に則り、旅費を支給している。 職免による研修については、旅費制度のあり方から支給はできない。
2）支給額について、改善を行うこと。	
3）職免による研修にも旅費を支給すること。	
区民本位の区政に資する目的及び職務上必要な管内外出張については、級、行政職、現業職の区別なく出張できる予算を計上すること。	職務上必要な旅費は予算措置している。
年度途中で支障が生じることが明らかな場合は、補正等で措置すること。	
職務上必要な再雇用職員の旅費について、近接地内外を問わず、必要額を措置して支給すること。	
9、住居手当改善等、職員の住居援助施策について	
職員の住居事情改善を図るために、職員住宅の改善、互助会による住居支援など、区独自の職員住居援助施策を行うこと。	職員住宅を含め、職員住宅援助施策の見直しの検討が必要であり、住居手当等生活関連手当についても、手当の存在意義やあり方など、広い見地から検討を加える必要がある。
飯田橋職員住宅を廃止する方針であるが、区職員住宅の総住戸数を減らさないこと。	
住居手当の改善について 住居手当改善に向けて区長会、特別区人事委員会に積極的に働きかけること。	
10、貸与品について	
職場、職務の業務実態に即した貸与品にするため、貸与期間や仕様の改善と品質の向上を図り、予算単価を増額すること。	貸与期間、仕様等については、貸与の必要性も含めて常に見直しが必要であると考えている。職務に真に必要な貸与品については、必要な協議を行なっていく。
当該職種・職場の貸与品についての意向を十分に反映し改善すること。この点について、「分会要求」及び「第二次要求」に基づき交渉で解決すること。	
11、選挙事務従事について	
今後行われる選挙事務従事について、長時間労働・拘束に見合い、事務従事手当の改善を行うこと。	社会経済情勢を考慮したうえで、適切な水準を確保する。
事務従事者の募集にあたって、希望者を優先した上で、職場、職員の偏りをなくし、かつ、事務従事の強制を行わないこと。	職員の希望も考慮し、必要な調整を行いながら事務従事者を決定している。

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
12、臨時・非常勤職員の賃金・労働条件確保について	
<p>臨時職員について</p> <p>1) 2007年度の臨時職員の賃金単価について、民間の最低賃金が引き上げられることから、少なくとも高卒初任給を最低基準額(時間単価で1200円)とし、引上げを行うこと。</p> <p>2) 有給休暇の付与日数増、育児・介護休業、子の看護休暇の実施など、労働条件の改善を行うこと。</p> <p>3) 交通費について、1996年3月13日自治省公務員部給与課決定に基づき、2007年度から実費支給を行うこと。</p> <p>4) 必要な職場の臨時職員の旅費(近接地内等)を支給すること。</p>	<p>臨時職員については、必要に応じ配置しており、勤務条件等法の趣旨に則り運用している。その賃金単価については、社会経済情勢に基づき、適正な金額を設定している。</p>
<p>非常勤職員について</p> <p>1) 非常勤職員の賃金について同一労働同一賃金の原則から正規職員の賃金水準に引き上げ、かつ労働条件についても改善を行うこと。また、有給休暇の付与日数増、育児・介護休業、子の看護休暇の実施など、労働条件の改善を行うこと。</p> <p>2) 現に勤務している非常勤職員について、区当局の都合による雇い止めは行わないこと。特に、図書館の非常勤職員について、引き続き雇用継続を行うこと。</p> <p>3) 交通費について、1996年3月13日自治省公務員部給与課決定に基づき、2007年度から実費支給を行うこと。</p> <p>4) 正規職員と同様の健康診断を適用すること。</p> <p>5) 非常勤職員の配置について、特定の施策・事業等に限定し、もっぱら正規職員の代替としないこと。なお、配置にあたっては、労使協議の上、行うこと。</p>	<p>非常勤職員については、必要に応じ配置しており、労働条件等法の趣旨に則り運用していく。報酬額については、一般職員との均衡を考慮して、適切な金額を設定している。</p>
<p>臨時・非常勤職員の確保等について</p> <p>1) 必要としている職場に臨時・非常勤職員を人事当局の責任のもと配置すること。また、臨時・非常勤職員の確保のために、登録制とするなど具体的な方策を講じること。</p> <p>2) 雇用期間について、地公法の範囲内において弾力的に運用すること。</p> <p>3) 緊急に臨時・非常勤職員を確保しなければならない場合は、当局の責任でただちに確保すること。</p> <p>4) 指定管理者制度の導入などの理由により臨時・非常勤職員の雇い止めを絶対に行わないこと。</p>	<p>職務に支障が生じないよう、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>13、再雇用職員制度について</p> <p>再雇用制度を改善し、引き続き存続させること。</p> <p>再雇用希望者を全員雇用すること。</p> <p>算定根拠の適用号給を改定し、報酬額を引き上げること。また、再任用職員の給料表とのバランスを考慮した改定とすること。</p> <p>期末手当を支給すること。</p> <p>夏季休暇の日数を増やすこと。</p> <p>勤務日数について、職務内容や実態に合わせて、現行の「月12日勤務」だけでなく、月の勤務日数を増やすこと。</p>	<p>再雇用制度については、必要に応じ改善を図ってきたところである。</p> <p>採用については、職員の能力、適性等を考慮して、配置数をもとに選考により決定する。</p> <p>期末手当については、他の非常勤職員との均衡や、地方自治法の解釈から支給することは困難である。</p> <p>報酬額等については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、正規職員との均衡を考慮して定めている。</p>
<p>14、再任用制度について</p> <p>60歳以上の雇用確保のために希望者全員の雇用を図ること。</p> <p>現業職について、級格付けを上げること。</p> <p>勤務時間体系を複数にするなど、再任用制度を改善すること。</p>	<p>定年前に培われた職員の能力を活用するため、配置数をもとに選考により再任用職員を採用する。</p> <p>現行の運用が適切であると考えている。</p>
<p>15、「こども園」の賃金格差について</p> <p>「こども園」について、保育士と幼稚園教諭の賃金格差を埋めること。</p>	<p>現状では困難である。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>・ 明るい民主的な職場、働きがいのある職場にするための要求</p>	
<p>1、人員配置について</p> <p>新たな行革大綱に基づく人員削減方針（1000人体制にすること）を撤回し、必要な職場に人員増配置すること。</p> <p>2007年度的人员配置にあたって、各職場・分会から出ている人員要求に応えること。特に、新庁舎総合窓口対応職場の人員増を図ること。尚、各職場からの人員要求はまとめて「第2次職場要求」として提出するので応えること。</p> <p>新規採用について、退職数に見合い2007年度の職員採用数を大幅に増やすこと。</p> <p>人員配置提案は、職場実態に見合ったものとし、おおむねの数を年内に提案すること。特に、予算策定にあたりすでにわかっている人員配置については、早急に提案し、協議すること。</p> <p>2006年度当初及び途中で生じている欠員については、正規職員で補充すること。特に、区独自で採用できる職員は、正規で早急に補充すること。</p> <p>試験職職員の年度当初欠員が生じないように、職場の要求に基づき、人事委員会で人員確保するなどの具体策を取ること。また、年度途中欠員を補充する具体的手立てについて、臨時・非常勤職員、任期付職員に頼ることなく確立すること。</p> <p>選考職職員の欠員補充は、公募を原則としてただちに補充すること。ただし、それができない場合には一方的に欠員扱いを継続することなく、ただちに区職労と協議し、対応すること。</p> <p>定数基準のある職種については、その業務実態に適合するよう区独自で引き上げ、必要な増員を図ること。</p> <p>恒常的に臨時・非常勤職員を配置している職場、超過勤務が恒常化している職場には、2007年度的人员配置にあたって、正規職員を配置すること。</p> <p>施設建設や新規事業に伴う人員配置について、区職労と事前協議し対応すること。</p> <p>正規職員に代えて配置した再任用職員・再雇用職員が年度途中で退職したときは、ただちに補充措置をとること。</p> <p>職員配置にあたっては、一人職場を絶対に作らないこと。</p> <p>産休明け保育等の実施、新庁舎における総合窓口実施等にあたっては、十分な職員配置を行うこと。</p> <p>保育園について、保育の質を確保するために、正規職員の数を増やすこと。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>再任用・再雇用職員の配置については、次の点を踏まえること。</p> <p>1) 採用数に見合った職場を事前に確保すること。また、安定的な再任用・再雇用職場の積極的開発を行うこと。</p> <p>2) 再任用・再雇用職員の募集にあたっては、事前協議を行うこと。</p> <p>3) 再任用・再雇用職員の要綱等の変更にあたっては、必ず事前協議とすること。</p> <p>3) 新規雇用について、職場、職務内容、勤務形態、配置人員(募集人員)等は募集の際明らかにすること。</p> <p>4) 各職場の再雇用職員の配置数は、勤務日数、年齢的条件等と職務内容とを勘案して決めること。</p> <p>5) 配置職場の決定にあたっては、事前協議を行うこと。また、配置職場の内示は、一週間以上前とすること。</p> <p>6) 再任用・再雇用職員の配置を正規職員の「減員」や「合理化」の手だてとしないこと。</p> <p>7) 再雇用・再任用職員の更新にあたっては、本人事情がある場合を除いて引き続き、健康で働く意欲が認められる限り雇用継続すること。</p>	<p>13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。</p>
<p>2、任期付職員制度について</p> <p>任期付職員制度(短時間及びフルタイム)は、長期的には住民サービスおよび自治体の人権保障機能の低下をもたらすものであるため、活用価値がある場合を除き、一般職員の代わりをするような制度導入をしないこと。</p> <p>任期付短時間勤務職員制度について</p> <p>1) 任期付短時間勤務職員制度は、原則として導入しないこと。</p>	<p>任期付職員制度を含め、様々な状況に応じて柔軟に活用できる制度が必要であると考えている。内容については、国、他団体及び民間の動向を注視しつつ、引き続き検討していきたい。</p>
<p>任期付フルタイム職員制度について</p> <p>1) 任期付フルタイム職員制度の一般職への拡大にあたっては、労使協議で合意の上行うこと</p> <p>2) 任期付フルタイム職員の配置は、正規職員の補充とせず、かつ修学・高齢者部分休業及び育児休業・介護休業の代替の場合のみに限ること。</p> <p>3) 任期付短時間勤務職員の給与・手当は、同一労働同一賃金の原則から常勤職員と同等水準とすること。</p> <p>任期付職員採用制度について、介護休業等の代替に限定した短時間公務員制度に改善することを関係機関に働きかけること。</p>	<p>～ のとおり 必要な協議は行っていく。</p>
<p>次世代育成方針に従い、育休任期付職員採用制度について、区として早急に導入すること。</p> <p>3、「区行財政効率化」に関わって</p>	<p>現行の対応により、必要な措置を講じながら適切に対応していく。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
「区行財政構造改革推進大綱」に基づく事務事業の見直しにあたっては、事前協議を必ず行うこと。	現行は、「第2次行財政構造改革推進大綱」に基づくものである。必要な協議は行なっていく。
「区行財政構造改革推進大綱」の職員配置に関しては、区職労と事前協議を尽くし、一方的に実施しないこと。	職員配置について、必要な協議は行なっていく。
保育園、児童館、学校現業、保健所の業務、福祉会館、番町小学校の給食調理などを民営化または民間委託せず、直営を継続し、公共性を守りサービス向上を図ること。	民間委託、民営化等は、区民サービスを維持・向上させるための有力な方策の一つである。
1) 委託した学校・保育園の給食調理業務について総点検し、直営に戻すこと。すぐに直営にできない場合は、委託業者への監視・指導を強めること。	給食調理の委託化により、専門の業者が培ったノウハウを活かしてこれまで同様の安全でおいしい給食が、これまでより低いコストで提供されている。今後とも、委託業者への必要な指導・監督に努め、給食調理業務が円滑に行われるよう区として関わっていく。
2) 麹町保育園について、現在地において、南側土地も含めた場所で建て替えを行い、指定管理者制度などを使った民営化を行わないこと。	推進プログラムに沿って進めていくが、詳細は今後検討する。
人減らし「合理化」を目的とした「電子自治体化」を行わないこと。また、非効率で財政上ムダとなるようなやり方での「電子自治体化」を行わないこと。	電子自治体化は、区民の利便性向上及び事務を効率化し事務処理能力の維持向上を図ることである。
現行の福祉サービスについて、民間に委託せず、公共性を守ること。	のとおり
市場化テストについて	
1) 区において、公共性を損ない、行政責任を放棄し、住民の権利が侵害される恐れのある市場化テストを実施しないこと。	区民サービスの質の維持向上の観点から、国や自治体の取組みの動向について注視していく。
指定管理者制度について	
1) 新たに指定管理者制度を導入する施設については、十分区職労と協議を行うこと。なお、図書館は指定管理者制度の導入や民間委託にふさわしくないので、全面委託としないこと。	必要な事項については、協議を行っていく。千代田区立図書館については、すでに平成19年度からの指定管理者導入を柱とする条例を改正し、指定管理者も決定したところである。なお、指定管理者制度は全面委託とはまったく考え方を異にするものである。
2) 指定管理者制度を導入した施設について、直営も含めて検討すること。	施設の管理等に民間の能力を活用し、住民サービスの向上と経費の節減を図るという制度創設の目的を踏まえ、検討し、第2次行財政構造改革推進大綱に取り組みを定め進めている。
3) 指定管理者制度を使う場合の業者選定は、信頼でき実績のある社会福祉協議会や社会福祉法人などに限ること。	法令に基づく申請者資格とするとともに、条例等の選定基準により適切な事業者を選定する。
民間委託に関わり、何でも委託という姿勢を改め、区民や職員にわかりやすい委託ガイドラインを示すこと。	第2次行財政構造改革推進大綱に基づき進めているが、民間開放についての指針を検討中である。
P F I方式の問題点を検証し、その対策を明らかにすること。	P F I方式を進めるにあたっての課題の検証や解決に努めている。

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>4、「まちみらい千代田」について 「まちみらい千代田」の組織について、区民や職員の意向に基づき改善すること。</p>	<p>まちみらい千代田の組織については、法人の自主自立的な経営判断により行われる。区は適宜必要な支援をしていく。</p>
<p>07年4月以降、公社に派遣する区職員について、事前に意向調査を行うこと。また、人事異動にあたっては、異動基準を遵守し、職員の意向を考慮すること。</p>	<p>公益法人派遣法の趣旨に則り実施していく。</p>
<p>引き続き、公社に派遣する区職員の人事・給与制度はこれまでと同様とすること。また、公社の組織が変わったことから派遣協定について、区職労と協議すること。</p>	<p>公社にふさわしい人事・給与制度が必要である。派遣協定については、公益法人派遣法の趣旨に則り締結している。</p>
<p>5、公契約条例について 公共事業や業務委託等で働く労働者の公正な生活保障のできる賃金とするために、全国で初めてとなる「公契約条例」を制定すること。</p>	<p>契約に際しては、仕様書の中で「業務の履行に当たっては、適用を受ける関係法例を遵守し円滑な進行を図ること」を求めている。</p>
<p>6、区予算編成等にあたって 区民要望にそった必要な事業の経費は、区予算編成において、きちんと措置し、区民サービスを低下させないようにすること。</p>	<p>事業部制の下、区民ニーズの的確な把握とともに区民の目線に立った予算を措置し、質の高いサービス提供に努めているところである。</p>
<p>職場・現場でムダであるという意見がある事業については、職場・現場の意見を尊重し、かつ十分な検討を行って判断すること。</p>	<p>のとおり</p>
<p>コスト効率至上主義を改め、区民サービスの質及び公共性の観点から予算編成を行うこと。</p>	<p>最少の経費で最大の効果を求める観点から、納税者である区民に対し適正かつ効率的なコストによるサービスを提供する予算を措置しているところである。</p>
<p>新規施策や事務事業の企画・立案にあたっては、成果の視点重視偏重ではなく、区民が真に求めているものを作る。また、サービスのコストや質を民間と比較する場合は、短期・長期的な視点でサービスを検討することと、民間の低賃金労働に甘えることはしないこと。</p>	<p>のとおり 主要施策のサービスのコストや質については、適切に評価を行っている。</p>
<p>予算編成にあたって、必要な職員の新規採用を行い、退職不補充方針を変えること。</p>	<p>1 のとおり</p>
<p>7、「推進プログラム」について 「都市再生」や無秩序な開発の動きから千代田区の街（いつまでも住み働き続けられるまち）を守るために、デベロッパー・事業者側に対する規制や居住環境を重視した地区計画指定の推進を行うなど、抜本的な対策を取ることを「推進プログラム」に盛り込むこと。</p>	<p>地区計画の推進をはじめ、必要な規制・誘導を行っていく。</p>
<p>「観光の振興」や「祭りイベントの開催」への区財政投与については、区行財政効率化及び緊急施策として必要なかの観点から検討し、かつ区民の意見をよく聞いて再検討すること。</p>	<p>地域コミュニティの活性化の観点から、区民参加のもと、意見を聞き、推進している。</p>
<p>保育園、児童館などの運営について、公共性を失わせる民設民営方式などを導入する考え方を止めて、直営方式を維持・発展させること。</p>	<p>民設民営方式は、平等性・公平性をはじめサービス水準を確保したうえで、サービス向上を図るために導入するものである。</p>
<p>8、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」について 「事業主行動計画」について</p>	
<p>1) 千代田区の「行動計画」実施にあたって、区は模範となるよう「事業主行動計画」の実践を行うこと。</p>	<p>特定事業主行動計画の周知及び定着に努めている。必要な見直しは行っていく。</p>
<p>2) 「事業主行動計画」の内容について、抜本的に見直し、育休代替制度の確立、次世代育成支援ニュースの強化や管理職等の研修などを行うこと。</p>	

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>9、事業部制の運営について 事業部の政策立案能力を抜本的に引き上げるために、係長層の人員増配置を行うこと。</p>	1 のとおり
<p>昇任、昇格、昇給の決定、人事異動にあたっては、事業部まかせにせず、全庁的な判断の必要性から人事当局の主導権で行うこと。</p>	事業部制の趣旨を考慮しながら、全庁的な視点から実施していく。
<p>グループ制は公務職場になじまない指摘されることから導入の強行をしないこと。なお、一部グループ制を導入しているとのことだが、どこの職場が明らかにすること。</p>	効率的な組織整備が課題であり、各部における組織整備の検討過程において、グループ制も視野に入れる必要がある。
<p>政策経営部の組織についての試行結果を明らかにし、新たな提案がある場合、区職労と協議すること。</p>	グループ制導入の結果は、概ね良好である。
<p>10、組織整備について 2007度の組織整備案について、早急に提案し協議すること。</p>	平成19年度の組織整備については、事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえて各部が主体的に検討を行っていく。また、新庁舎で導入の総合窓口など、今後、各部の検討状況に基づき、新たな課題や全庁的な視点から組織整備が必要な場合、全庁的に調整が必要な事項等の状況により、区として必要な組織整備を行う。
<p>新庁舎に関わる組織改正にあたっては、職場環境・労働条件、区民サービス向上の面から検討し、徹底した職員参加を経て、十分な期間をおいて事前協議とすること。</p>	
<p>職場実態を無視し、区民サービス低下につながるような組織の「廃止」、「統合」、「縮小」を行わないこと。</p>	
<p>組織の名称は単純明快なものとし、安易な改称を行わないこと。また、同じような名称変更、また、十分な理由もなく元に戻すなどの名称変更は極力避けること。</p>	
<p>保健所を一所体制にすること。その際、スペース的に不足するので、適切な場所に保健所スペース（例・当面、新庁舎移転後の現本庁舎など）を整備すること。</p>	
<p>11、人事異動について 人事異動の「意向調査」（自己申告書）は毎年12月までに完了し、人事異動実施要綱は12月中旬に労使協議で確定の上、全職員に周知すること。</p>	自己申告については、12月中に終了する。人事異動については、現行の人事異動実施要綱によることを基本に実施していく予定である。
<p>人事異動の実施にあたっては、本人の意向・希望を尊重すること。</p>	自己申告書により把握していく。
<p>人事異動の内示は、一週間以上前に示すこと。特に学校、保育園の内示については、極力早く出すこと。また、労働組合の役員の変動については、これまで通りの対応を行うこと。</p>	昨年並に早期に内示できるよう努力する。特定職場のみ内示時期を早めることは困難である。
<p>これまでと異なる異職種・職務従事については、内示前の事前協議とすること。</p>	必要な協議は行なっていく。
<p>異議申し立てについては、その期間を設け、誠意をもって対応すること。</p>	理由ある申し立てについては、誠意をもって対応する。
<p>都区、区々間交流については、本人希望を踏まえ円滑に行えるよう都や他区に働きかけること。</p>	制度の趣旨を踏まえながら対応していく。

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答	
<p>労働組合の弱体化、役員対策、思想攻撃を意図するような人事異動を絶対に行わないこと。特に、保育園の園長人事は、経験を重視することと、職員の意見を把握し決定すること。</p>	<p>区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。</p>	
<p>技術系職員や専門職種の異動について、当該職員の意向を尊重し、実施すること。</p>		
<p>技能系職種の職務名間の異動は原則として行わないこと。なお、特別な事情のある場合は事前協議とすること。</p>		
<p>異職種・職務従事で配置されているすべての現業職員の異動については、必ず事前協議とすること。</p>		
<p>障害をもつ職員の異動は、通勤事情、仕事内容、庁舎設備などを十分配慮し、事前協議とすること。また、本人の意向に沿って異動できるように庁舎設備の改善を行うこと。</p>		<p>様々な事情を考慮しながら、必要な人事異動を行なっていく。</p>
<p>再任用・再雇用職員について、配置職場等に関する意向調査を行い、希望を尊重すること。</p>		<p>選考申込書の中で、希望職場の把握に努めている。</p>
<p>人事異動のドラフト制について、密室で行うことなく、かつ職員に不信感を生まないようにすること。</p>		<p>各職場の理解が得られるよう実施していく。</p>
<p>随時異動・応援派遣の異動については、対象者及び該当職場の了解を前提に行い、事前に区職労に情報提供すること。</p>	<p>事業部制のもと、関係職場等で調整しながら実施している。</p>	
<p>12、職員参加及び区民参加の推進について</p>	<p>可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。</p>	
<p>区の重要な施策決定及び策定にあたっては、区民参加および職員参加を徹底すること。</p>		
<p>区民参加について、ワーキンググループを組織するやり方などを取り入れ、かつ十分な情報を区民に与え、より十分なものとすること。</p>		
<p>区政の執行に伴う予算編成や事業計画の過程で徹底した職員参加を図ること。</p>		
<p>行政運営に関わる諸会議へ職員の意向を反映し、会議の経過と結果についても遅滞なく報告し、共通の認識に立って、区政執行・執務ができるよう努めること。そのために、管理職と職員による職場懇談会や打ち合わせ会を制度化し、区政情報を職員が共有できるようにすること。</p>		
<p>事業計画、予算編成、諸手当等の予算執行についても、職員の意見を反映し理解と納得にもとづいて実施すること。</p>		
<p>情報公開を一層推進し、区民参加、職員参加を徹底すること。</p>		
<p>13、区施設の計画及び建設について</p>	<p>区有財産活用懇談会による提言を受け、議会と協議して、区としての活用方をまとめる予定である。</p>	
<p>区施設の計画及び建設にあたっては、次の点を踏まえること。 現在活用されていない区有財産（土地・建物）及び新庁舎跡地の活用、施設の建設、売却にあたっては、区民及び職員の意見を尊重して進めること。</p>		

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>区施設の計画については、補修して使えるもの、住民生活向上・利用者からみた優先度、財政状況の見通し、適正な施設規模であるかなどを踏まえること。また、豪華になっていないかなどを点検すること。</p>	<p>そのように努めている。</p>
<p>複合施設建設については、極力複雑な複合化は避け、緊急性、必要性、防災拠点としての役割及び建設費や維持経費などの財政状況の観点から検討すること。</p>	
<p>区施設建設について、P F I方式といえども、設計段階で関係職員をはじめとした関係者、関係団体の意見を十分に聞いて進めること。そのための調整会議などを設けること。</p>	<p>できる限り努めている。</p>
<p>重要な区施設について、夜間、休日を無人とせず、区職員を配置し、施設を区民に積極的に開放して利用しやすい施設とすること。また、災害対策の面からも重要な区施設は、夜間・休日を無人としないこと。</p>	<p>各施設の夜間、休日の管理については、委託による機械警備等に移行していく。</p>
<p>各個別の施設の計画及び建設を進めるにあたっては、個別施設ごとに定期的に関係者と協議を行い、諸課題を解決すること。</p>	<p>できる限り努めている。</p>
<p>富士見子ども総合施設計画について、その内容を区職労に明らかにし、職員の労働条件に関わる諸問題について協議すること。</p>	<p>今後、情報提供をしていく。必要な協議は行なっていく。</p>
<p>施設建設に関わるP F I方式、定期借地制度の採用については、長期的にみて費用対効果があるのか、十分検討した上とすること。</p>	<p>そのようにしている。</p>
<p>14、「新規事業」の実施や、それに伴う事務事業の見直しについて</p>	
<p>「新規事業」の実施や、それに伴う事務事業の見直しにあたっては、次の点を踏まえること。 区民サービスの切り捨てや区民負担増につながる事業については、区民や当該職員の意向を十分に聴取して検討すること。</p>	<p>各部各課の自己点検や職員参加による事務事業評価の仕組みの定着を図り、今後とも、新たな区民ニーズに対応して、将来にわたって質の高い行政サービスを継続的かつ安定的に提供していくため、十分検討し、対応していく。</p>
<p>経費節減を目的とする事務事業の「廃止」「統合」「縮小」は、安易に民営化などに頼ることなく、職員参加で十分検討し、職員や区民へのしわ寄せとならないよう慎重に対応すること。</p>	
<p>「電子自治体化」に関わる事項について</p>	
<p>1) 「電子自治体化」に関わる事項については、区職労との事前協議を徹底すること。</p>	<p>電子自治体化に係わるシステム開発案件に関しては、必要な情報の提供を行っていく。</p>
<p>2) 新規システム、特に総合事務管理システムに関する提案は速やかに行い協議すること。</p>	
<p>3) 全庁LAN等について</p>	
<p>ア、全職場のパソコンについて、計画的に更新を行うことになっているが、新庁舎入居を機に古い機種及びソフトを新しいものに交換すること。</p>	<p>新庁舎移転を契機として大幅に新機種の導入を検討している</p>
<p>イ、全職員が使えるよう、職場のLAN端末・パソコンの台数を増やすこと。</p>	<p>現在1000台を越えるパソコンを配備しており、一人一台体制に近づきつつあるが、業務上不足している職場(事業所・課・学校・保育園・児童館等)並びに職員については必要に応じ順次配置台数を増やしていく。</p>
<p>ウ、再雇用・再任用職員について、職務上必要である場合は、パソコンを一人一台配置すること。</p>	
<p>エ、職員課情報や様々な連絡がメールで行われている実態から、学校職場や保育園、児童館職場、再雇用・再任用職員のいる職場などのパソコン台数を増やし、情報伝達の改善を行うこと。</p>	

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
オ、メールの使用について、遵守規程等の整備を行うこと。また、その使用にあたって、個人情報の保護策を取ること。	19年度も悉皆のセキュリティ研修を行っていく
カ、職場のインターネット接続について、事業所単位及び課に大幅に増やすこと。	新庁舎移転を契機として全端末よりインターネットの接続を検討している
「こども園」について	
1) 「いずみこども園」の運営実態について、適正な運営がなされているとのことだが、保育園分会が実施したアンケートを重要参考にし、当該職員の率直な意見を聞くなど、総合的な点検を行い、運営の改善を行うこと。また、保育士と幼稚園教諭の資格統一について、国に働きかけること。	いずみこども園での実践の成果と課題や、幼保総合施設に関する法令等の整備の動向を踏まえ、こども園をより良い施設とするために検討していく。
2) 富士見幼稚園と飯田橋保育園の「こども園化」については、幼保の総合施設や認定こども園とせず、「いずみ」で行っていた年齢区分方式を基本とすること。	
保育行政に関わって	
1) 認証保育所について、区財政投入による誘致拡大を行わず、区立保育園の整備・拡充を行うこと。	認証保育所は、延長保育や休日保育、病後児保育を行うなど多様な保育ニーズに適切に対応していると認識している。認証保育所設置は、本区の保育園待機児童ゼロを維持していくためにも有効な施策である。
2) 東京都独自の補助制度（都加算）の廃止に反対すること。	都や他区の動向を視野に入れながら適切に対応していく。
15、セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントの防止等対策について	
セクシュアル・ハラスメントの基本方針を管理職及び職員に定期的に周知徹底すること。	引き続き、周知徹底を図りたい。
パワー・ハラスメントの防止と対策についての方針を確立し、その体制を図ること。	
1) パワーハラスメントの苦情、相談窓口について、常設とし職員に周知徹底すること。	必要な対策を講じ、周知徹底を図っていきたい。
2) パワーハラスメントの防止等に関する研修を行うこと。	
16、職員の労働条件に関わる事前協議について	
職員の労働条件に関わるすべての案件については、必ず相当の期間をおいて事前に協議すること。	交渉事項については、職員団体と交渉をしたうえで、適時適切に実施していく。
労使協議は双方が誠意をもって行うというルールを守り、労使双方による協議が成立しない場合は、一方的に実施しないこと。また、双方の提案に関わる件について、ルール化した内容を守ること。	

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>17、職員研修及び人材育成基本方針について</p> <p>職員研修について、職員の自己実現ないし発達保障のための権利であることを認め、その観点から実施すること。その上で研修内容については、職員の声を聞き、充実させること。</p> <p>住民本位の仕事を積極的に進め、明るい、働きがいのある職場にするために各種の研修を積極的に計画すること。特に、2007年度について「自治体の公共性と公務労働」、「国の構造改革の自治体への影響」、「地方自治制度改革の論点」、「憲法と地方自治」、「住民福祉のための自治体実現」、「公務員制度改革」などのテーマについて取り入れること。</p> <p>公務に関係の薄いものや労働条件及び労使関係に影響を与える研修計画については、事前協議を行うこと。</p> <p>2007年度の研修計画については、2006年度中に区職労に「報告」を行うこと。</p> <p>技術・技能の研修については、当該職種・職場の要望にそって積極的に実施すること。</p> <p>研修は、相当十分な期間をもって対象者に周知し、仕事上などで支障のないよう配慮すること。なお、庁内LANを日常的に使用できない保育園、児童館、学校、土木事務所等の職場については、適切な周知を行うこと。</p> <p>障害をもつ組合員について、次の配慮を行うこと。</p> <p>1) 研修会場の設定について、配慮すること。</p> <p>2) 研修内容について、義務的な研修については障害上不可能な部分は配慮すること。</p> <p>パソコン研修を大幅に増やし、人材育成を行うこと。</p> <p>異職種・職務従事者について、基本研修を義務化すること。</p> <p>人材育成基本方針について、スペシャリスト制度などその内容について職員に周知すること。また、人材育成できるように、適正な人員配置を行うなどの職場環境を整えること。</p>	<p>研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。</p> <p>研修の実施に際しては、相当の周知期間を設けるよう努めている。</p>
<p>18、旧姓使用について</p> <p>「旧姓使用」の運用の内容について、周知徹底を図ること。</p> <p>「旧姓使用」者の意見を聞いて、改善を図ること。</p> <p>旧姓を法的に使用できるように、関係機関に働きかけること。</p>	<p>旧姓使用については、社会環境の動向にも考慮しながら、職員本人や職場の理解が得られるよう対応していく。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>19、区職労活動の保障について</p> <p>区職労大会および区職労執行委員会は、「適法な交渉」に必要な不可欠であるので、有給で時間内組合活動として認めること。</p> <p>正当で適正な組合活動を保障し、不当な処分を行わないこと。</p> <p>組合員が自主的に行う適法で正当な政治活動についても、不当な処分、弾圧を行わないこと。</p> <p>正当で適正な組合活動に対する妨害を行わないよう、所属長などを指導すること。</p>	<p>有給の時間内組合活動が許されるのは「適法な交渉」のみであり、要求の活動はこれに当たらない。なお、無給の時間内組合活動であってもその範囲は無制限ではない。</p> <p>現行の適法な活動については認めている。</p> <p>法令上制限されている政治的行為に対しては、厳正に対処する。</p> <p>のとおり</p>
<p>20、職員の懲戒処分指針について</p> <p>職員の懲戒処分指針の適用にあたっては、その都度、区職労と事前協議すること。</p>	<p>懲戒処分は任命権の行使であり、管理運営事項である。</p>
<p>21、憲法違反の事務等に関わって</p> <p>憲法違反の事務の執行を行わないこと。特に、違憲の自衛隊の募集には協力しないこと。</p> <p>憲法違反の自衛隊の実習訓練に参加協力をしないこと。また、防災訓練などで自衛隊に協力を要請しないこと。</p> <p>区として有事法制に関わる協力を拒否すること。</p> <p>イラクからの自衛隊の撤兵を国に意見具申すること。</p> <p>靖国神社等の広告について、政教分離の原則から拒否すること。</p>	<p>地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。</p> <p>千代田区印刷物広告掲載取扱要綱第3条の規定に基づき、適切に対応をしている。</p>
<p>22、国民保護計画の作成にあたって</p> <p>国民保護計画作成にあたっては、法律による作成期限はないので、拙速な作成は行わず、区民や職員の意見を十分聞いて対応すること。</p>	<p>作成時期については、区として主体的に判断する。原案については区広報で公表し、パブリックコメントを求めたところである。</p>
<p>23、公益通報制度について</p> <p>公益通報制度について、通報内容が第三者に漏れないようにするために、行政監察員について、公募制とすること。</p> <p>行政監察員に女性を加えること。</p>	<p>現行制度において情報管理は徹底されている。</p> <p>今後検討していく。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
. 職員と区民のいのちを守り安全を確保するための要求	
1、災害対策の初動態勢の強化について	
職員に関わる初動態勢の強化を次のように図ること。	
1) 拠点施設の夜間勤務者を廃止しないこと。特に、災害情報対策員、学校警備の活用を図ること。	必要な初動態勢を整備していく
2) 災害時の初動態勢時の職員の対応について、マニュアルを作成し、全庁的な周知徹底を行うこと。	職員行動マニュアルを策定したので、これに沿った訓練等を実施していく。
3) 夜間、土、日、祝日の初動時のために、職員住宅の戸数を減らさず、区内在職員を増やすこと。	1) のとおり
日常の仕事に使用でき、かつ災害時に有効なバイク、自転車等を区内の区施設に配備すること。	バイク、自転車については、日常業務利用の活用を含め対応している。
2、区施設の安全確保について	
大地震が予測されている現在、区施設、区の建造物の耐震診断の結果に基づき対応策を講じること。また、区庁舎や各施設の構造、設備、機器の安全が保たれているか、総合的な安全点検を実施すること。	区施設の耐震診断調査は、年次計画により実施しており、その対応については耐震診断の結果に基づき緊急性の高いところから実施している。既存施設の耐震補強については、避難施設・救護施設等震災時の施設の役割に応じて補強していく。今後建設予定の区有施設は、施設の用途、規模あるいは費用対効果等を勘案しながら判断していく。昭和56年以降設計された区有施設は新耐震基準に基づいて設計されており、用途に応じて、それ以上の基準による設計となっている。
その上で補修や改善等を緊急に要するものについては、ただちに実施すること。また、既存の施設や建造物について、防災計画及び耐震基準に基づいて改修すること。	
今後建設予定の区施設は、免震工法等を取り入れ、新しい耐震基準は最低条件として設計すること。	
すでにこれまでの点検で危険性が指摘されているにも関わらず放置されている危険箇所については、早急に対策を講じること。	日ごろから施設内の非常用機器等については定期的な点検を行っており、不備が発見された場合には速やかに改善する。また、法令に基づき、18年度より総合的に建築物の点検調査を実施している。
区施設に備え付けられている非常用の機器や備品などの総点検を実施し、不備を改善すること。	
有毒ガスを発生する材料及び室内環境を悪化させる材料や接着剤などを区施設に使用しないこと。	建材や塗装材に含まれている接着剤や防腐剤等の化学物質が発散することで室内環境を悪化させる防止対策として、工事特記仕様書により 1 内装材料に関する基準を規定 2 使用材料のMSDSの提出 3 工事後の換気を30日間とする 4 化学物質(6または7物質)の測定を行なう 等を定め、室内環境を厚生労働省の指針値以下とするための対策をとっている。
区施設のアスベスト対策方針及び使用状況に基づき、速やかに撤去を行うこと。その工事にあたっては、当該職員等に事前周知を徹底すること。	区有施設のアスベスト対策は、17年度に調査を実施し、一部除去工事を行った。18年度には吹付けアスベストの除去工事(経過観察を除く)を行っている。今後、含有アスベストに対しては、計画的に除去工事を進めていく。また、工事にあたっては、綿密な事前調査を行い、安全な施工を進めていく。

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>3、防災計画に関わって</p> <p>住民の避難所や地区救援センターになる区施設に働く職員を、防災上の要員と位置付け、必要な研修や訓練を行い、防災体制を取ること。</p>	<p>地域住民、施設管理者で構成する「避難所運営協議会」の中で必要な対応を行っていく。</p>
<p>直下型地震に何時いかなる場合でも対応できる職員の行動マニュアルを緊急に策定すること。その上で、想定される災害の実態に即した訓練を実施すること。</p>	<p>職員行動マニュアルを策定したので、これに沿った訓練等を実施していく。</p>
<p>4、臨時非常配備体制要員の確保について</p> <p>夜間や土、日、祝日に勤務している職員については、区民生活の安全を確保するための要員として位置づけ、初動態勢確保のために、ただちに臨時非常配備体制に組み込み職務内容を明確にすること。</p>	<p>夜間や休日に勤務している職員については、非常配備態勢に基づき必要に応じ協力を得ていく</p>
<p>初動態勢要員を確保するために職員住宅を減らさず、増設を行うこと。</p>	<p>職員住宅の増設は考えていない。</p>
<p>5、災害時における職員の労働条件について、至急検討を行い、今年度中に提案すること。</p>	<p>3 のとおり</p>
<p>6、ダイオキシン発生の原因になるプラスチックなどの塩ビ製品を区として使用しないこと。</p>	<p>重要な課題と認識している。</p>
<p>7、生活環境条例について</p> <p>実務に影響を与える係長層の応援パトロール体制を止めること。当面、回数を減らす等係長層の負担を軽減する措置を取ること。</p>	<p>現状の体制で継続していく予定である。</p>
<p>不公平さを増している路上喫煙者に対する過料制度を改め、マナーを重視するなどの制度に切り替えること。</p>	<p>現行制度で行っていく。</p>
<p>8、食の安全について</p> <p>学校給食について、安全性に疑問のあるアメリカ産牛肉の使用を行わず、かつ安全な食材を確保すること。</p>	<p>現在も食の安全確保に努めている。 また、現在は、学校給食に牛肉は使用していないが、使用を開始する場合は十分検討し、安全に配慮していく。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
・ 職員の健康を守り豊かな生活を送るための要求	
1、休暇制度について	
夏場の職員の健康保持等の観点から、夏季休暇の日数を増やすこと。また、夜間勤務職員の夏季休暇について、変則勤務の特性を考慮した日数・時間とすること。	現行の水準は適切であると考えている。夜間勤務者の夏季休暇については、取得時間数の均衡を考慮した見直しが必要であると考えている。
次世代育成の観点から、保護者会、授業参観、運動会、こどもの予防接種等の学校行事、健診に出席するための「仮称・子育て休暇」を制度化すること。	現時点では、年次有給休暇によることが適切であると考えている。
慶弔休暇について	
1) 父母の祭日に祭祀を行うことを認めるだけでなく、子、配偶者、配偶者の父母、兄弟 姉妹の場合にも適用すること。	範囲については今後必要に応じて検討する。取得期間は、週休日等を算入する現行方式が適切である。
2) 慶弔休暇の付与日数から週休日、休日を除くこと。	
3) 結婚休暇について、日数を拡大し、また取得の始期については、本人申請によること。	
リフレッシュ（長期勤務）休暇について、取得日数・取得期間や取得年齢などの改善を行うこと。	社会情勢を考慮しながら必要があれば対応していく。
社会参加・自己啓発のための職免制度について	
1) 研究会発表等の聴講、学会等の参加について、職免とすること。	職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。
2) 特別区互助組合等が主催する公開講座やセミナーへの参加について、職免とすること。	
3) 通信教育に伴うスクリーング参加を保障すること。	
4) 公務に関わりのある留学等について、休職事由の範囲を拡大すること。	
5) ボランティア休暇について、社会福祉・地域福祉・環境保全等のNPO活動に参加することも含めること。	
6) オリンピック、パラリンピック、国体、国際大会等のスポーツ大会への参加について、特別休暇または、職免として参加できるようにすること。	
元気回復職免制度について、その趣旨から全職員が利用できるように、時間数の拡大、参加事業の拡大、主催要件の緩和等抜本的に改善すること。	元気回復事業は、勤務時間外に実施されることが原則であり、これが困難な場合にのみ特例的に時間内の職免が認められるものである。これ以上の拡大の予定はない。
すでに要求している男性の「(仮称)育児参加休暇」を新設すること。なお、当面、出産補助休暇について、日数を増やし、第2子以降の日数を加算すること。	要求については、次世代育成支援の特定事業主行動計画の定着を図りながら、国、他団体及び民間の動向を注視しつつ、検討していきたい。

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>育児休業について</p>	
<p>次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、次のように改善すること。</p>	
<p>1) 育児休業について、取得しやすいよう代替措置の制度化をするなど、改善すること。</p>	<p>次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえながら、国、他団体及び民間の動向を見極めたい。</p>
<p>2) 育児休業手当金の支給割合を増やすこと。</p>	<p>育児休業手当金は、現状でも民間の支給水準を上回っている。</p>
<p>3) 育児休業の取得に関わる昇給制度改善、賃金・一時金・退職手当等に関わる扱いの改善を行うこと。</p>	<p>1) のとおり 退職手当の除算期間の取扱いについては、現行の1/2から、子が1歳に達する日の属する月までの期間につき、1/3に改正し、平成19年1月1日から実施する。</p>
<p>育児時間について</p>	
<p>1) 取得時間を1日、120分とすること。</p>	<p>1) のとおり</p>
<p>2) 取得期間を3年に延長すること。</p>	
<p>3) 妻の妊娠出産休暇中の夫である男性職員の育児時間を認めること。</p>	
<p>子どもの看護休暇について、取得日数を増やすこと。</p>	<p>子の看護のための休暇については、取得単位及び取得要件について見直しを行った。</p>
<p>人事院が報告した、「育児のための短時間勤務制度」の導入に向けて努力すること。導入されるまでの間、育児休業制度および育児時間でカバーしきれない問題を解決するために「仮称保育時間」を未就学児童を対象に、1日30分、有給で制度化すること。</p>	<p>仕事と家庭生活の両立を図るための勤務環境の整備は必要であると考えている。制度の導入が可能となった場合には、その可否を含めて検討する。なお、要求の「仮称保育時間」の制度化は困難である。</p>
<p>再雇用職員の有給休暇を拡充すること。また、メーデーに参加した場合に職免とすること。</p>	<p>現行の取扱いが適切である。</p>
<p>年次有給休暇について、取得期間を暦年から年度に変更することの検討経過を明らかにすること。変更にあたっては、退職予定等の職員が不利益にならようにすること。</p>	<p>法の制約が大きいのが、引き続き検討を進めていく。退職予定者に不利益が生ずることは想定していない。</p>
<p>土曜日が休日にあたる場合の措置について、引き続き、これまでと同様（労使合意した内容）の対応を行うこと。</p>	<p>今後更なる適正化に向け、引き続き協議していきたい。</p>
<p>2、各種休暇権の行使等について</p>	
<p>勤務を要しない日（週休日）の勤務命令はできるだけ避けること。やむを得ず週休日に勤務した場合は、振替えと時間外勤務手当支給について、選択できるようにすること。</p>	<p>週休日の勤務命令は、極力最小限にしている。 代替措置は、振替を基本と考えるが、職場の繁忙度などの状況を考慮して対応している。</p>
<p>育休者、産休者、長期病欠者にはただちに代替職員を配置できるよう、制度化すること。特に、育児休業の休職が1年以上に及ぶ場合は、正規職員または育休任期付職員を配置するよう制度化すること。</p>	<p>2 のとおり</p>
<p>栄養士、看護師、歯科衛生士、保育園・児童館の用務、警備等、一職場一人職種の職員や、職場の実態から休暇権の行使が事実上困難な職場について、その職員が安心して休暇権を行使できる代替の人員増など、具体策を講ずること。</p>	<p>人員増は困難である。休暇の取得にあたっては、各職場における協力体制が肝要と考えている。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>職場で、母性保護の観点および次世代育成支援対策法の趣旨に基づき生理休暇、育児時間、妊産婦の通勤時間の特例などが十分に取得できる環境を整え、具体策を講じること。</p>	<p>特定事業主行動計画の定着を図っており、引き続き周知徹底に努めたい。</p>
<p>3、超過勤務の縮減、労働時間の短縮、勤務時間について</p>	
<p>超過勤務の縮減について</p>	
<p>1) 管理職が責任をもって日々の超勤実態を把握し、超勤を減らす努力を行うこと。その際、画一的な対応をせず、職場実態を考慮した上で対応すること。なお、超勤把握については、ICカードで行うこと。</p>	<p>36協定については認識している。超過勤務そのものを縮減することも重要であると考えている。</p>
<p>2) 労基法第36条の協定を締結し、超過勤務を規制すること。そのための労使検討委員会を早急に立ちあげること。</p>	
<p>労働時間の短縮について</p>	
<p>1) 一日の労働時間を短縮し、週40時間以下とし、そのための条例改正に努力すること。</p>	<p>週40時間勤務は統一交渉事項であるが、現状においては適切なものと考えている。</p>
<p>2) 雇用拡大などの社会的要請に応えるため、人員増で超過勤務の縮減、時短を図ること。</p>	<p>総実労働時間の縮減は重要課題であると考えている。</p>
<p>3) 超過勤務の縮減と年次有給休暇の計画的取得を促進し、年間総実労働時間の短縮を図り、年1,800時間以内の労働時間とすること。</p>	
<p>4) 休息時間を廃止しないこと。やむを得ず廃止しなければならない場合、休憩時間の拡大及び、その分の時短を行うこと。</p>	<p>休息時間の取扱いについては、国、他団体の動向を注視しながら、必要な対応を行っていく。</p>
<p>勤務時間について</p>	
<p>1) 職員の健康確保の観点から、保育園職場などの職場で、休憩・休息時間がきちんと取れるように厳正に所属長に対して指導すること。</p>	<p>勤務時間条例に従い取得できるよう周知に努めるとともに、保育園職場に限らず、より厳正な勤務時間管理を行なっていきたいと考えている。</p>
<p>2) 各職場・各職種の業務の実態にあった一日の勤務時間の割り振りを再検討し、必要な規程改正を行うこと。</p>	<p>業務の実態、区民のニーズ等を考慮し、区民サービスの維持向上に向け、必要な勤務体制を検討していく。</p>
<p>3) 変則勤務職場の勤務時間の変則部分について、原則として現在以上に拡大しないこと。また、その勤務時間については、交替可能に十分な人員を配置すること。</p>	
<p>4) 時差勤務について、通勤混雑のための理由で時差勤務できるようにすること。</p>	<p>現行の勤務時間で対応できていると考えている。</p>
<p>窓口業務の拡大について</p>	
<p>1) 区民・利用者ニーズが少ないなどの理由があるにも関わらず、区民受けを狙った安易な土、日の窓口業務等を拡大しないこと。ただし、区民要望があり必要とされる窓口拡大については、区職労と事前協議し、条件整備を行い了解の上実施すること。</p>	<p>現状の窓口開庁時間の実績を踏まえ、区民サービスの維持向上のために実施する。</p>
<p>2) 新庁舎における総合窓口の平日の時間延長及び土曜日への拡大について、費用対効果や拡大の意義、人員配置等を明らかにした上で区職労と協議を行うこと。</p>	<p>必要な協議は行う。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>4、職員の健康を守る対策について</p>	
<p>法律に定められた事業所について、安全衛生委員会の機能を充実させ、職員の健康を守るためのセンターとなるように引き続き努力すること。</p>	<p>法令に基づき設置している。職員の安全と健康を守るため、諸問題の調査、審議及び快適な職場環境づくりの促進を引き続き図っていく。</p>
<p>労働安全衛生法に基づき、専属の「産業医」及び保健師を配置すること。</p>	<p>配置については難しい状況にある。</p>
<p>公務災害から職員を守るために、職種ごとの研修を行い、労働器具の整備など職場環境を整えること。</p>	<p>公務災害の防止に向け、引き続き努めていきたいと考えている。</p>
<p>OA機器の使用にあたって</p>	
<p>1) あらためてVDT作業基準を遵守するよう、作業に従事している全職員の健康調査や短時間研修を行うこと。</p>	<p>VDT健診を通じて健康管理に注意を促していきたい。</p>
<p>庁舎内の分煙化の徹底について</p>	
<p>1) 新庁舎について、設備の整った喫煙室を配置し、分煙化とすること。その際、建物内すべて禁煙の施設が増えていることを考慮し、喫煙室はできるだけ少なくすること。</p>	<p>喫煙室は来庁者等が長時間利用する機会の多いフロアに設け、健康増進法「新ガイドライン」を満たすように整備する。</p>
<p>2) 出先の分煙化について、点検し実施計画をつくり早急に具体化し、2007年度予算に反映すること。</p>	<p>喫煙室の改善には努力している。喫煙室以外で喫煙をしないよう引き続き周知していく。</p>
<p>3) 時間外の事務室での喫煙やその他の部屋での喫煙など、禁煙となっている場所での喫煙が見つげられるので、現庁舎内の分煙を徹底すること。</p>	
<p>人間ドックについて、制度及び補助金の拡充を行うこと。人間ドック結果の提出について、個人のプライバシー保護の観点から強制しないこと。また、再雇用、再任用職員にも制度を拡充すること。</p>	<p>平成16年度から一部助成を増額している。人間ドック結果については、労働安全衛生法に基づき提出を求めている。再任用・再雇用職員についても同様の制度を適用している。</p>
<p>健康診断の内容を、職務、年齢、性別に見合ったものに更なる改善を行うこと。また、婦人科検診の充実を図ること。</p>	<p>平成15年度から乳がんの検診の内容を充実している。</p>
<p>本人の必要に応じていつでも検診を受けられるよう、専門病院との契約によるガン検診を行うこと。</p>	<p>本人の必要に応じて、専門の医療機関で受診ができる体制（医師の紹介状の発行等）ができています。</p>
<p>勤務の軽減・時間内通院について</p>	
<p>1) 公務上の認定の如何にかかわらず、明らかな職業性の疾病については、罹病者に有給の時間内通院、治療、休息を保障すること。</p>	<p>病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で認めている。それ以上に範囲を広げるのは困難である。</p>
<p>2) 成人病、更年期障害、公害病、神経性疾病等についても時間内通院を保障すること。</p>	
<p>3) 人工透析者、C型肝炎をはじめ医療機関に定期的に通院する障害者・難病者等については、職免とすること。</p>	

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
<p>職員のメンタルヘルス対策について</p> <p>1) 「メンタルヘルスケア指針」に基づき、メンタルヘルス対策を行うこと。</p> <p>2) 職員のメンタルヘルスについて、当該者及び周辺の職員が相談できるようにカウンセリング制度を確立すること、長期にわたる病欠者については、相談など適切に援助できる体制を取ること、職員のメンタルな病気が発生しないような職場環境を整備すること、職場でメンタルな病気について、早期発見できるよう管理職の研修を行うなどの体制を整えること、職場において、メンタルな病気についての理解と病気を抱える者への配慮をすることなど、2006年5月に提出した「区職労メンタルヘルス対策に関する要求」に文書で答えること。</p>	<p>メンタルヘルス対策については、重要課題と認識しており、区としてメンタルヘルス対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」の導入を決定したところである。</p> <p>具体的な対策は今後示していく。運用に当たっては、可能な限り職員の意見も反映していきたいと考えている。</p>
<p>一般事務機器として職場で使用されている労働用具に、職業性疾病の危険性がないかどうかの点検調査を定期的に行うこと。特に、OA機器の安全性については、定期的に点検すること。</p>	<p>労働用具の安全性については十分配慮する。</p>
<p>職業性疾病や腰痛などの多発職場・職種には職業病検診を拡充し、配置基準の如何にかかわらず増員すること。</p>	<p>健康診断の内容については、必要に応じ今後も見直していく。</p>
<p>病気休職などの指定医療機関制度を廃止し、労働者の医師選択自由の権利を保障すること。</p>	<p>分限処分に当たっては、その性質上、区の指定する医師の診断が大原則であると考えている。</p>
<p>長期にわたる病欠者について、職場復帰にあたっては、回復に見合った勤務軽減措置を図り、本人の希望を優先させること。なお、希望がない場合は原則として元の職場に配置すること。</p>	<p>職務に復帰するための職場復帰訓練を実施している。</p>
<p>妊娠中の女性職員の職務については、本人の希望により必要とするときは、職務の軽減、職場配置の変更など、具体的対策を行うこと。</p>	<p>状況に応じて必要な対応をする。</p>
<p>過労死や健康を破壊するような相当の時間外勤務（月45時間以上）・過重労働について、特定の職員の実態を早急に調査・把握し、具体的な対処を行うこと。</p>	<p>法に基づき、健康診断を実施している。また、超過勤務の縮減に努める。</p>
<p>産休、妊娠初期（障害）休暇、妊婦通勤時間の期間や取得方法を改善すること。</p>	<p>これらの休暇については一定の水準にあると考えているが、次世代育成支援の特定事業主行動計画の定着を図りながら、国、他団体及び民間の動向注視しつつ、必要に応じて検討していきたい。</p>
<p>屋外での仕事に従事する職員を大気汚染公害から守る対応策を早急に検討すること。</p>	<p>法に基づき、健康診断を実施している。職員の健康が保持できるよう努力していく。</p>
<p>0-157の防止について</p> <p>1) 0-157などの食中毒・感染症対策に関して、食中毒未然防止のために、委託職場も含めて調理職場の調理機器・設備の改善を行うこと。</p> <p>2) 0-157などの食中毒・感染症対策強化のために必要な人員配置を行うこと。</p> <p>3) 食品の安全を確保するための予防、検査、飲食関係業者への指導を強化するための食品衛生監視員など保健所の職員体制を強化すること。</p>	<p>人員増は困難である。必要な体制は確保していく。</p>
<p>職員の健康管理や労働安全衛生の実務を抜本的に改善するために、福利厚生・健康管理の専門の課または健康管理室を設置すること。なお、専門的な課・室の設置が当面難しいのであれば、職員課の人員増を行うこと。</p>	<p>現行の組織で対応する。</p>

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
21 長年アスベストが存在する職場で働いていた職員（退職者含む）について、使用者負担で健康診断を受けさせること。	現に職員である者については、定期健康診断を実施している。退職者については、アスベストに関する健康診断の希望がある場合は対応していきたいと考えている。
5、福利厚生制度の拡充について	
職員住宅について	
1) 職員の福利厚生上及び防災対策上の観点から減らさず増設すること。	職員住宅の増設は困難である。
2) 職員住宅の使用料を値上げしないこと。また、貸与年数の延長に関わって、地域貢献を条件としないこと。	区民住宅と共通の家賃設定方式を行なう中で、設置目的に合わせて使用料を決定している。貸与期間については、必要に応じ今後検討していく。
3) 飯田橋職員住宅廃止に関わって、現職員住宅の総戸数を下回らないようにすること。	職員住宅の戸数については、適正な水準を確保していく。
4) 既存の職員住宅の設備や住宅環境を点検し、必要なものについては改善し、住みやすい環境をつくること。	設置趣旨等に照らして必要なものは改善するよう努めている。
5) 障害をもつ組合員の職員住宅への入居について配慮すること。	障害をもつ職員については、一定の配慮はする。
組合員の住宅に対する切実な要求に応えるために、都共済・互助会の事業を再点検し、都・区貸付金の増額など、貸付金制度の改善をはかるよう関係機関に働きかけること。	職員の福利厚生の内容については、すべてについて精査する必要がある。
新庁舎の職員厚生室について、利用時間帯を他目的に使用せず、関係者・団体が優先的に利用できるようにすること。また、勤務時間外も使用できるようにすること。	職員厚生室設置の趣旨に沿いながら、柔軟な対応をしていく必要もあると考えている。
特別区互助組合の事業が廃止されること、区長が職員の福利厚生の実現を担う責任を負うこと、区互助会に対する区補助金を増額して対応すること。また、互助会事業の見直しについては、指定旅館補助やあっせん事業などの互助組合事業の廃止を踏まえ、区職労と十分協議を行うこと。	のとおり
再任用・再雇用職員を対象とした福利厚生事業の拡充をはかること。	のとおり
永年勤続表彰・退職者歓送会の記念品について改善を行うこと。	永年勤続表彰については廃止済みである。
新庁舎の職員食堂のメニューの質や品数増などについて、職員・利用者の声をよく聞いて業者選定を行うこと。	適正な手続で業者選定を行っている。
新庁舎の売店の販売品目を増やし、かつ市価より安く提供すること。その視点での業者選定を行うこと。	

2007年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区 職 労 要 求	回 答
・働きやすい職場環境をつくるための要求	
1、働きやすい職場環境について 新庁舎の各階のレイアウトや総合窓口について、現場の声を反映したものとすること。	必要な協議は行う。
新庁舎執務室の机・椅子について、フリーアドレスとすることについては、課・係で判断できるようにすること。	新庁舎執務室は、全庁的に「新庁舎オフィスレイアウト整備方針」に基づき整備を進めていく。
2、庁有車について、環境を守る立場から順次低公害車に替えること。	今後、買い換えにあたって可能なものは順次低公害車に替えていく。
3、学校、保育園、児童館など児童のための区施設の日照を確保するとともに、あらゆる公害から職場環境を守ること。	そのように努めている。
4、新しい施設の建設や事務室スペースの変更については、事前に関係職場の十分な討議の上実施し、その上で区職労と協議すること。	必要な協議は行う。
5、新庁舎移転後の現庁舎建物、現庁舎跡地の活用について、区民参加はもとより職員参加も徹底して行うこと。	1 3 のとおり